

SENIORPOLITIKK I RØMSKOG KOMMUNE



INNHALDSFORTEGNELSE

1	Hva mener Rømskog kommune med seniorpolitikk	3
2	Bakgrunn	3
2.1	IA-avtalen	3
2.2	Individuelle behov	3
2.3	Behov for arbeidskraft framover	3
2.4	Kompetanse	3
2.5	Kostnader	4
2.6	Pensjonsalder	4
2.7	AFP	4
3	Tiltak i Rømskog kommune	4
3.1	Utvidet medarbeidersamtale	4
3.2	Årlig seniordag	4
3.3	Tilpassede arbeidsoppgaver	5
3.4	Redusert arbeidstid	5

SENIORPOLITIKK I RØMSKOG KOMMUNE

1 Hva mener Rømskog kommune med seniorpolitikk

Seniorpolitikk er de tiltak som tar sikte på å motivere arbeidstakere til å fortsette i arbeidsforholdet lengst mulig fram til ordinær pensjonsalder.

Informasjonstiltak iverksettes fra og med det året arbeidstakeren fyller 58 år. Se for øvrig under de enkelte tiltakene for når de kan iverksettes.

2 Bakgrunn

2.1 IA-avtalen

Kommunen har inngått avtale om å være en inkluderende arbeidslivsbedrift. Dette innebærer:

- Arbeide for å redusere sykefraværet
- Tilsette flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne
- Øke den reelle pensjoneringsalder (dvs gjennomsnittlig avgangsalder fra arbeidslivet)

Det siste punktet gjelder seniorpolitikk.

2.2 Individuelle behov

Ansatte som nærmer seg pensjonsalder kan ha behov for ordninger som ivaretar deres behov på en spesiell måte ut ifra ønske om å stå lengst mulig i arbeidet.

2.3 Behov for arbeidskraft framover

Befolkningsframskrivningen viser at det i årene framover blir flere pensjonister, mens antall nye arbeidstakere ikke øker i samme omfang. Flere eldre betyr i praksis øket behov for helse- og omsorgstjenester.

Samtidig synker tilgangen av nye arbeidstakere i aldersgruppen 20 – 44 år, mens antall arbeidstakere i aldersgruppen 45 – 64 år øker.

Hvordan dette vil påvirke rekrutteringen på lang sikt i Rømskog er vanskelig å si, men dette er et moment som kan få betydning. Det å beholde arbeidstakerne i yrkeslivet lenger enn i dag vil øke antall årsverk med arbeidskraft.

I perioden 2011-2012 var det 6 medarbeidere i alderen 62-69 år som gikk av med pensjon. Forutsatt at de ikke bytter arbeidsgiver er det i perioden 2013-2022, 20 av kommunens medarbeidere som kan gå av med alderspensjon ved fylte 67 år. Det er 23 % av de ansatte, og de utgjør 13,68 årsverk. Av disse kan 13 gå av med pensjon ved fylte 65 år (renholdere, hjelpepleiere og sykepleiere i turnus).

2.4 Kompetanse

Seniorene besitter mye kompetanse som kommunen har behov for. Det må legges til rette for å beholde kompetansen og overføre den til nye arbeidstakere. Ulike tiltak i samarbeid med arbeidstakerne må utvikles for å oppnå dette. Det kan være aktuelt at seniorenne er faddere/veiledere for nye arbeidstakere, at de stimuleres til å delta på kurs mv.

2.5 Kostnader

Arbeidstaker kan ta ut pensjon fra fylte 62 år forutsatt at man fyller vilkårene i reglene om AFP. Da AFP ordningen ble innført var det for å legge til rette for at "utslitte arbeidstakere" skulle kunne gå av på en verdig måte. Bruken av ordningen har blitt mye større enn det som var forutsett og dermed også kostnadene. Utgiftene til AFP er i de siste revideringer av ordningen i stor grad ført tilbake til de enkelte arbeidsgiverne. Dette gjør at arbeidsgiver bør se på alternative løsninger for eldre arbeidstakere som kan være gunstige både for arbeidstaker og arbeidsgiver.

2.6 Pensjonsalder

Den generelle aldersgrensen er 70 år og noen stillinger har særaldersgrense. Renholdere, sykepleiere i turnus og hjelpepleiere har pensjonsalder ved 65 år. Alle kan ta ut alderspensjon ved fylte 67 år.

2.7 AFP

Arbeidsgiver har gått inn på full utjevning for de som tar ut AFP når de er 62, 63 eller 64 år. Det vil si at kommunen betaler litt høyere pensjonspremie pr. år, men unngår de store utgiftene når noen tar ut AFP. Fra og med 65 år dekkes kostnadene gjennom kommunens pensjonsordning i KLP.

AFP kan også tas ut i kombinasjon med å fortsette i arbeidet i en deltidsstilling.

3 **Tiltak i Rømskog kommune**

Det er ulike typer tiltak som kan være aktuelle enten hver for seg eller i en kombinasjon:

- Utvidet medarbeidersamtale der fokus vil være forhold som kan bidra til at arbeidstakeren står i jobben lengst mulig
- Årlig seniordag med fokus på å fortsette i jobben
- Tilpassede arbeidsoppgaver
- Redusert arbeidstid
- Kombinasjon av ulike løsninger

3.1 Utvidet medarbeidersamtale

Fra og med fylte 58 år skal lederen ta opp spørsmålet på medarbeidersamtalen om tiltak som kan planlegges for at arbeidstakeren kan stå i arbeidet framover.

3.2 Årlig seniordag

Alle arbeidstakere som fyller 58 år inviteres til en seniordag.

Temaer på en slik dag kan være:

- Orienterer om ulike tiltak for seniorer med fokus på at arbeidstakeren skal stå i jobb fram til ordinær pensjonsalder
- Kort orientering om AFP ordningen
- De som ønsker det kan få møte en representant for KLP (vurdering av pensjonsgrunnlaget)
- Hvordan forberede seg til å bli pensjonist?

3.3 Tilpassede arbeidsoppgaver

Tiltak med å tilpasse arbeidet kan gjelde for alle aldersgrupper i kommunen, men er særlig aktuelt å vurdere i forbindelse med medarbeidersamtalene f.o.m. fylte 58 år.

Dette kan være aktuelt for de som arbeider i turnusstillinger med ubekvem arbeidstid (kveld, helg, natt). I slike tilfeller kan det være aktuelt å redusere antall ubekvemme vakter for å minske arbeidsbelastningen. Tilpasning av arbeidssituasjonen kan også være aktuelt for andre type stillinger hvor det for eksempel er tungt fysisk arbeide eller stort ansvarsområde. Det må da søkes å finne andre lettere/mindre belastende arbeidsoppgaver i stillingen eller i kommunen.

Slike tiltak må vurderes i det enkelte tilfelle og det tas sikte på å finne løsninger innenfor den etablerte driften.

I noen tilfeller kan det være riktigere både for arbeidstaker og arbeidsgiver at arbeidsforholdet avsluttes når helsemessige forhold eller andre ting tilsier at arbeidstakeren ikke er i stand til å utføre sitt arbeide.

3.4 Redusert arbeidstid

For noen arbeidstakere kan det være aktuelt med redusert arbeidstid for å stå i stillingen fram til pensjonsalder. Arbeidstakeren beholder sin lønn selv om arbeidstiden reduseres.

Alder	Redusert arbeidstid
62 år/63 år	1 uke i forhold til normal ferietid
64 år – 66 år	2 uker i forhold til normal ferietid

Arbeidstidsreduksjonen kan tas ut på flere måter. Det kan være gjennom kortere arbeidsdager, fast fridag eller at arbeidstidsreduksjonen samles opp og tas ut i forbindelse med ferie eller fritid. Slik avspasering må innpasses i samråd med arbeidsgiver. Tiltaket sees i sammenheng med at ferieloven gir arbeidstakere som har fylt 60 år 1 ukes ekstra ferie. Stillingsreduksjonen sees i forhold til 100 % stilling (dvs. at en arbeidstaker i 60 % stilling kan ta ut 3 arbeidsdager). Arbeidstakeren må ha hatt fast stilling sammenhengende i kommunen siste 5 år før ordningen kan gjøres gjeldende.

